

სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი.

სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებასთან, აგრეთვე სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებული შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებებს არ ასრულებდა გარკვეული დროის განმავლობაში და არც ანაზღაურებას ღებულობდა, რაც განპირობებული იყო იმით, რომ დასაქმებულის მიმართ მიმდინარეობდა სისხლის სამართლის საქმის წარმოება საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული დანაშაულისათვის. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 27 ივლისის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ. გამამართლებელი განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს.

დასაქმებულმა გამამართლებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, რაზედაც დამსაქმებლის მიერ ეთქვა უარი. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა: ა) გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში; ბ) მოსარჩელის აღდგენა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე; გ) მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდა 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები].

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების სააპელაციო წესით გასაჩივრების შედეგად, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინებით გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება დამსაქმებელმა გაასაჩივრა საკასაციო წესით და სადავოდ

გახადა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის (დასაქმებულის) სასარგებლოდ დაეკისა შრომის ანაზღაურება (განაცდური) 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. კასატორმა მიიჩნია, რომ აღნიშნული შეუსაბამოა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში მოცემულ მთლიან მსჯელობასთან, კერძოდ, სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, აუცილებლად უნდა შეფასდეს, არსებობდა თუ არა დამსაქმებლის ბრალის გარეშე დამდგარი ობიექტური შესაძლებლობა პირი გამოცხადებულიყო სამსახურში. კასატორის განმარტებით, დამსაქმებლის ბრალით მოცდენა ანაზღაურებას ექვედებარება, თუმცა დამსაქმებლის ყოველი მოქმედება არ წარმოადგენს ამ მუხლის გამოყენების წინაპირობებს. კასატორმა ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომლის მიხედვითაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა არ იცოდა და არც შეიძლებოდა სცოდნოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რადგან მიაჩნდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო მის მიმართ აღძრული სისხლის სამართლის საქმის დამთავრებამდე და სწორედ ამ საფუძველით არ ცხადდებოდა სამსახურში. კასატორმა მიუთითა, რომ ერთი მხრივ, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა ზემოაღნიშნული, მეორე მხრივ კი, დამსაქმებელს მისი ბრალით იძულებითი მოცდენის გამო დააკისრა იძულებითი განაცდურის სრულად ანაზღაურება. ზემოაღნიშნული ფაქტები და მათთან დაკავშირებით ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა კასატორმა შეუსაბამოდ მიიჩნია და აღნიშნა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიჩნეული იქნება, რომ დასაქმებულს მართლაც მიაჩნდა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა, მას შრომის ანაზღაურების სახით იძულებითი განაცდური დამსაქმებლისაგან უნდა მისცემოდა არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან, არამედ იმ დღიდან, როცა დამსაქმებელმა უარი განუცხადა დასაქმებულს სამსახურში აღდგენაზე. კასატორმა ყურადღება გაამახვილა დასაქმებულის განცხადებაზეც, რომლითაც იგი ითხოვდა არა სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელებას, არამედ აღდგენას.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატამ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი და მიიჩნია, რომ სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის, 36-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, 44-ე მუხლის, აგრეთვე სსკ-ის 54-ე, 394-ე და 408-ე მუხლების საფუძველზე დასაქმებულს შრომის ანაზღაურების (ხელფასი) სახით განაცდური უნდა მიკუთვნებოდა სწორედ იძულებითი მოცდენის პერიოდზე და არა დროის მთელ იმ მონაკვეთში, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ„ ქვეპუნქტის სამართლებრივ საფუძველზე. (იხ. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების პ.103).

საკასაციო პალატამ აგრეთვე განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის (დასაქმებულისათვის) მისვლის (ჩაბარების) მომენტიდან მიიჩნევა. დასაქმებულის უფლებაა ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება. როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა.

საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებული სააპელაციო სასამართლოს განჩინების დასაბუთების ის ნაწილი, რომლის მიხედვით, ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, არამედ სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-20). საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების მიმართ სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი (3 წლიანი ვადა) გამოიყენებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით დადგინდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის სპეციალური ვადა, რომელიც შეადგენს 30 დღეს.

საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებაზე უნდა გავრცელდეს არა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რათა არ დაირღვეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.

საკასაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების (შეტყობინების) დღიდან.

საქმე №ას-1210-2018

15 თებერვალი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

ზურაბ ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),

ბესარიონ ალავიძე, ეკატერინე გასიტაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სსიპ შემოსავლების სამსახური (მოპასუხე, აპელანტი)

მოწინააღმდეგე მხარე - კ. ა-ე (მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის (შემდეგში - დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან აპელანტი ან კასატორი) უფროსის 2013 წლის 31 მაისის Nპ-277 ბრძანებით, კ. ა-ე (შემდეგში - დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მოწინააღმდეგე მხარე) დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით.
2. დამსაქმებლის 26/09/2013წ. Nპ-998 ბრძანებით (შემდეგში - სადავო ბრძანება), დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში - სშკ-ი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, „შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“, „ზ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების და მე-10 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.
3. დასაქმებულის ხელფასი, 2013 წლის 25 სექტემბრის მდგომარეობით, შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
4. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა: ა) სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში; ბ) მოსარჩელის აღდგენა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე; გ) მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდა 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები].
5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელის ნაწილში; მოსარჩელე, აღდგენილ იქნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვებ პუნქტ „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, მოპასუხეს სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით

დაეკისრა ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6. გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ.
7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა (იხ., ამ განჩინების პ-5).
8. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ: 1-3-ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.
9. იმავდროულად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ბრძანებას საფუძვლად დაედო საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 24/09/2013წ. N105527-21-10 წერილი, რომელშიც, საბაჟო გამშვები პუნქტ „სადახლოს“ მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებლის და მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის უხეშად დარღვევის გამო, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მათ წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად - სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. ამ წერილის მიხედვით, დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: 2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო გამშვები პუნქტი „სადახლოს“ გავლით, საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდეგ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა „ტოიოტა პრადოს“ მარკის სატრანსპორტო საშუალება, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე. საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც იმ მომენტისათვის არ იმყოფებოდა სამსახურში, მობილური ტელეფონის მეშვეობით მისცა მითითება ცვლის უფროსს - მოსარჩელეს, რომ მომხდარიყო ამ სატრანსპორტო საშუალების გამარტივებული წესით გაშვება და შემოდგომ მისი შემოშვება, კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. ეს დავალება მოსარჩელემ გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს. სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის მე-5 მუხლით, სამსახურის ხელმძღვანელს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას. ამასთან, დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ექვსის საფუძველზე, თანამშრომელი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს. ეს მუხლი კი უხეშად იქნა დარღვეული.
10. მოსარჩელისათვის მოპასუხეს არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით, არ მომხდარა მისი წინასწარი ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ და არ ჩაბარებია ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე და ოფიციალურად არ ყოფილა ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
11. სისხლის სამართლის N1/6235-13 საქმეზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26/07/2016წ. განაჩენით, დასაქმებულს, მის მიმართ წარდგენილ ბრალდებაში, რაც გამოიხატებოდა ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობაში, დანაშაულისათვის, რაც გათვალისწინებულია სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. აღნიშნული განაჩენი სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ დატოვებული იქნა უცვლელად და შესულია კანონიერ ძალაში.

12. მოსარჩელეს შემოსავლების სამსახურში საქმიანობისას, არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად.
13. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ დამსაქმებელმა აცნობა დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. დამსაქმებლის არგუმენტი კი, რომ 2013 წლის ნოემბერში მოსარჩელის წარმომადგენელს ჩაბარებული აქვს სისხლის სამართლის საქმის მასალები, სადაც ასევე განთავსებული იყო ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სათანადო შეტყობინებად. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე ის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა შეჩერებულად.
14. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველზე და ამ თვალსაზრისით, დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულის წინააღმდეგ აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე საქართველოს სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რაც გულისხმობს მოხელის მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებას საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ, სხვისთვის რაიმე გამორჩენის მისაღებად, რამაც სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია.
15. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენში სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულმა შეასრულა მასზე დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობა - განახორციელა საბაჟო კონტროლი - ზეპირი გამოკითხვა - დეკლარირება, არ მოახდინა ავტომანქანის დათვალიერება ორი გარემოებიდან გამომდინარე: 1) „საავტომობილო მიმოსვლისათვის გახსნილი საბაჟო გამშვები პუნქტის პროცედურული სახელმძღვანელოს“ მოთხოვნათა გათვალისწინებით (თავი 2, პუნქტი 9) მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება რისკის ანალიზის საფუძველზე ან სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, ავტომანქანა არ იმყოფებოდა რისკ ჯგუფში - წითელ დერეფანში; 2) კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში - ზონაში (არა წითელ დერეფანში - სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება) და საფუძვლიანი ეჭვის გარეშე საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომელი არ არის ვალდებული მოახდინოს ავტომანქანის დათვალიერება.
16. განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი - ზეპირი გამოკითხვა.
17. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა თუ

კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება. აღნიშნულის საპირისპიროდ დგინდება, რომ სადავო შემთხვევისას (რაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას) მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ მიიღო დავალება განეხორციელებინა რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო კონკრეტული მსუბუქი ავტომობილის დეტალური დათვალიერება, თუმცა დგინდება, რომ მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. ამასთან დადგენილია, რომ კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში - ზონაში და არა წითელ დერეფანში - სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება, შესაბამისად, საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის ფაქტი.

18. საქმის მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე შეფასების შედეგად სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტებს, რის გამოც, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ კანონშესაბამისად განხორციელდა დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2013 წლის 26 სექტემბრის N3-998 ბრძანების ბათილად ცნობა.
19. სააპელაციო პალატამ უარყო მოპასუხის შედავება მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ და აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. მოხმობილ ნორმათა, ასევე, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-5, მე-7 მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის (იხ. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწ., მე-5 ნაწ., მე-7 ნაწ.) საკითხს. ხოლო იმ შემთხვევებში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7 დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია უფლებამოსილი დასაქმებული გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება.

20. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, სშკ-ის 38-ე მუხლი და არც კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადაცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. სააპელაციო პალატის მითითებით სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილიდან გამომდინარეობს ის აზრი, რომ დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას) გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.
21. იმავდროულად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იყო პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღედგინა პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყო იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაეხადა მისთვის კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.
22. სშკ-ის 44-ე და 32-ე მუხლების მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხეს ლეგიტიმური საფუძველი გააჩნდა ზიანის ანაზღაურებაზე, რაც გამოწვეული იყო მიუღებელი ხელფასით.
23. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.
24. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „სამსახურიდან გათავისუფლების“ გამოყენების შესახებ შემოსავლების სამსახურის 2013 წლის 26 სექტემბრის №3998 ბრძანების საფუძველზე ამავე წლის 25 სექტემბრიდან მოწინააღმდეგე მხარე გათავისუფლდა საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველია საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის წერილი №105527-10, რომელშიც აღწერილი იყო, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად უნდა გამოყენებულიყო სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, გათავისუფლების ბრძანება შეიცავდა მისი გასაჩივრების წესსა და პირობებს, კერძოდ, ბრძანების მეორე პუნქტის თანახმად, „ამ ბრძანების გასაჩივრება

შესაძლებელია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში და წესით, თბილისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კილომეტრი №6)“. შესაბამისად, დასახელებული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით მოწინააღმდეგე მხარეს კანონით დადგენილ ვადაში უნდა მიემართა სასამართლოსათვის.

25. კასატორი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციისა და სააპელაციო სასამართლოს მითითებას, რომ კასატორს დასაქმებულისათვის არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით, რომ არ მოხდა მისი წინასწარი ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, არ ჩაბარებია ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე და ოფიციალურად არ ყოფილა ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ [გასაჩივრებული განჩინების 3.1.3 პუნქტი]. აღნიშნულთან დაკავშირებით კასატორი განმარტავს, რომ მისთვის გაუგებარია, რის საფუძველზე გააკეთა სასამართლომ ზემოაღნიშნული დასკვნა, მაშინ, როცა თავად მოწინააღმდეგე მხარე ადასტურებდა, რომ ამ საკითხთან დაკავშირებით მოხდა გასაუბრება და აიმედებდნენ, რომ სისხლის სამართლის საქმის წარმოება მის სასარგებლოდ დასრულდებოდა. ამ ფაქტის თაობაზე არსებობს სასამართლოს სხდომის ოქმში ჩანაწერი, ხოლო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში დასახელებული გარემოების დადგენისას მიუთითა, რომ იგი დაეყრდნო მხარეთა ახსნა-განმარტებასაც. ეს ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ თავად ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის ეტაპზე სასამართლომ უკვე უხეშად დაარღვია სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმადაც სასამართლოს იმპერატიულად ეკისრება საქმის ირგვლივ არსებული ყველა მასალისა და მტკიცებულების შესწავლისა და გამოკვლევის და მათი ურთიერთშეჯერების საფუძველზე შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების ვალდებულება.
26. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს გასაჩივრებული განჩინების 3.1.6. პუნქტით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებაზე და აღნიშნავს, რომ მას შემდეგ, რაც სასამართლოში ჩატარდა რამდენიმე მოსამზადებელი სხდომა, მოსარჩელე მხარის წარმომადგენელი, რომელიც მისი ინტერესების დამცველი იყო სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებშიც, ადასტურებდა და სასამართლოს განუმარტავდა, რომ დასახელებულ ფაქტობრივ გარემოებას ადგილი არ ჰქონია, კერძოდ, დაცული არ იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, თუმცა, მას შემდეგ, როცა შემოსავლების სამსახურმა სასამართლოს დავალების საფუძველზე შესაბამისი მტკიცებულება წარადგინა სასამართლოში, კერძოდ, ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურის 2013 წლის 23 სექტემბრის წერილი, რომლითაც მოთხოვნილი იყო დასაქმებულის დანიშვნის ბრძანება, ასევე აღნიშნული სამსახურის 2013 წლის 08 ოქტომბრის N6838/15-04/03/4 წერილი, რომლითაც მოთხოვნილი იყო ინფორმაცია იმის თაობაზე, გათავისუფლდა თუ არა მოწინააღმდეგე მხარე დაკავებული თანამდებობიდან და დადებითი პასუხის შემთხვევაში - გათავისუფლების ბრძანების ასლი. 2013 წლის 09 ოქტომბრის N21-15/77596

ზემოაღნიშნული სამსახურის საპასუხო წერილით ამ უკანასკნელს გაეგზავნა 2013 წლის 26 სექტემბრის N3-998 ბრძანება და ეცნობა, რომ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, გამოიკვეთა, რომ მხარის წარმომადგენელს სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში, აღნიშნულ საქმეზე შედგენილი ოქმის საფუძველზე გადაცემული ჰქონდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება. ეს ფაქტობრივი გარემოება დასტურდება ინფორმაციის გაცვლის შესახებ ოქმით, სადაც მითითებულია სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში მხარის წარმომადგენლისათვის გადაცემული მტკიცებულებები.

27. კასატორი განმარტავს, რომ განსახილველ დავაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების 3.2.4. პუნქტში მიუთითა, რომ სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა არ იყო დარღვეული. ამ ფაქტობრივი გარემოების შეფასება წარმოდგენილია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტში, სადაც სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძველიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ. ამის საწინააღმდეგოდ კასატორი განმარტავს, რომ მან პირველი ინსტანციის სასამართლოში არაერთხელ დააფიქსირა, რომ გადაცემული საშვი არ წარმოადგენს მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტს და სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში არ ხდება ამ დოკუმენტის ჩაბარება, რადგან ამგვარი ვალდებულება არც შინაგანაწესით და არც სხვა ნორმატიული აქტით არ არის დადგენილი შემოსავლების სამსახურის თანამშრომელთათვის, რომელთა საშვების გააქტიურება და მათი დეაქტივაცია ხდება დისტანციურად და შესაბამისად, საშვის ქონა არ ნიშნავს, რომ ყოფილი თანამშრომელი ისევ შეძლებს ადმინისტრაციულ შენობაში შესვლას.
28. კასატორმა ასევე განმარტა, რომ მოწინააღმდეგე მხარე წარმოადგენდა შემოსავლების სამსახურში დასაქმებულ პირს და განსხვავებით სხვა, ჩვეულებრივი კერძო სამართლის იურიდიული პირებისაგან, აღნიშნული სამსახური წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, სადაც მუშაობას ახასიათებს თავისი სპეციფიკა, ხოლო საქმის წარმოება, რომელიც ნებისმიერი დასაქმებული პირის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, განსხვავებული წარმოების წესით ხასიათდება. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად შვებულების დროსაც ითვლება და შემოსავლების სამსახურის ვერც ერთი თანამშრომელი ვერ ისარგებლებს კუთვნილი ანაზღაურებადი თუ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სათანადო ბრძანების გაფორმების გარეშე, მაშინ როცა 1 დღიან მივლინებაზეც კი შესაბამისი ბრძანება ფორმდება, რომელიც ტარდება ელექტრონული დოკუმენტ-ბრუნვის საშუალებით, რეგისტრირდება და ენიჭება შესაბამისი ნომერი, გაუგებარია 3 წლისა

და 8 თვის განმავლობაში (სარჩელის აღძვრამდე) მოწინააღმდეგე მხარე არც ერთხელ რატომ არ დაინტერესდა, შეჩერდა თუ არა მისი სამსახურებრივი ურთიერთობა და რატომ დაეყრდნო მხოლოდ კანონის ნორმას, მაშინ, როდესაც აღნიშნული საკითხის გარკვევის შესაძლებლობა ჰქონდა.

29. საკასაციო საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხის დასადგენად უნდა შემოწმდეს რა ვადაში ჰქონდა უფლება დასაქმებულს მიემართა სასამართლოსათვის. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 პუნქტებით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა კანონმდებელმა დაუკავშირა მხოლოდ იმ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით გასცემს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებას, ან გასცემს ამგვარ დასაბუთებას გათავისუფლებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში. კასატორი აღნიშნავს, რომ ეს მსჯელობა განვითარებულია სუსგ-ს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში საქმეზე Nას-469-450-2016, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „საკასაციო პალატას კასატორის პოზიცია მოცემულ საქმესთან მიმართებით ვარგის სამართლებრივ საფუძვლად არ მიაჩნია და განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა, კანონმდებელმა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის საკითხს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 ნაწილი). იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი საკუთარი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. საბოლოოდ, ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია უფლებამოსილი, დასაქმებული გასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. არც 38-ე მუხლი და არც ამ კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადაცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. დასაქმებული არ არის ვალდებული, მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების გასაჩივრების უფლების დაცვის სასარჩელო ფორმის გამოყენებას ხანდაზმულობის ვადა არ აფერხებს.“

30. კასატორის აზრით, აღნიშნული პოზიციის შემდეგ ცალსახაა, რომ სასამართლომ სადავო სარჩელის ხანდაზმულობის შემოწმების ეტაპზე უნდა იხელმძღვანელოს არა სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით, არამედ სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობით და შესაბამისად, სამართლებრივი დასაბუთება სწორედ დასახელებული ნორმის პირველი ნაწილის დანაწესით უნდა განხორციელდეს.
31. კასატორი უსაფუძვლოს მიიჩნევს სასამართლოს მსჯელობას, რომლის მიხედვითაც მოწინააღმდეგე მხარესთან არ მომხდარა საბოლოო ანგარიშსწორება, რადგან სასამართლომ ეს ფაქტი დადგენილად მიიჩნია ამ საკითხთან დაკავშირებით ყოველგვარი კითხვის დასმის გარეშე. ამასთან, სასამართლო სხდომაზე დამსაქმებელმა მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომელიც არ ითვალისწინებს კომპენსაციის გადახდას უხეში დარღვევისათვის პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში. ასევე, საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვისას მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ ისინი იმდენად იყვნენ დაკავებულები მისი მარწმუნებლის სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში მისი უდანაშაულობის დამტკიცებით, რომ მათ ყურადღება არ მიუქცევიათ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებისთვის. ამასთან დაკავშირებით, კასატორი აღნიშნავს, რომ სისხლის სამართლის საქმე და სამოქალაქო საქმე ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი საქმის წარმოებაა და პირს სისხლის სამართლის საქმის მიმართ უპირატესი სუბიექტური აღქმაც კი არ უნდა გააჩნდეს, ვინაიდან სამოქალაქო სამართალწარმოებაზე უპირატესი არაა თავისი მნიშვნელობით, რის გამოც დაუსაბუთებელია მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენლის დასახელებული არგუმენტი. კასატორისათვის გაუგებარია რა მტკიცებულებას დაეფუძნა დასაქმებულისთვის საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობის ფაქტის დადგენა, მაშინ, როცა დასაქმებულმა 2013 წლის სექტემბრის თვეში ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება დარიცხული -1 071,45 ლარის ოდენობით, ხოლო ხელზე ასაღები თანხა - 827,16 ლარი მიიღო, ისე, რომ არ დაინტერესებულა, რატომ ჩაერიცხა არასრული ხელფასი.
32. კასატორი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს ნების განმარტებასთან დაკავშირებულ მსჯელობაზე და აღნიშნავს, რომ მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, როგორც ამას სასამართლო განმარტავს, ცალსახაა, რომ მეორე მხარე უნდა მიუვიდეს ან ამ მიღების ობიექტური შესაძლებლობა უნდა გააჩნდეს, სხვა შემთხვევაში, ცალსახად ნების გამოვლენის მიღებისათვის რომელიმე კონკრეტული ფაქტის დაკავშირება, მიღების ობიექტური შესაძლებლობის გარეშე არაგონივრულ სტანდარტს დაამკვიდრებდა სამოქალაქო სამართლის სტაბილურობაში და შესაბამისად, არასწორ სამართლებრივ პრაქტიკას ჩამოაყალიბებდა. სარგებლობის პროცესში, დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული – ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების

დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის შეზღუდული (მაგალითად, საარჩევნო უფლების დაცვისას). ასევე, კანონმდებლობა ვადებით ზღუდავს სამართლიანი სასამართლოს უფლების ისეთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტების გამოყენებას, როგორებიცაა – სასამართლოს გადაწყვეტილების ზემდგომ ინსტანციებში გასაჩივრების უფლება.

33. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაც განსაზღვრავს სასამართლოში საქმეთა განხილვის წესს და მათ შორის ვადებს, რომლის განმავლობაშიც მხარემ უნდა შეასრულოს მოქმედება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი კარგავს ამ მოქმედების მოგვიანებით შესრულების უფლებას. მაგალითად: სსკ-ის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: „საპროცესო მოქმედება სრულდება კანონით დადგენილ ვადაში“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად: „სასამართლო გადაწყვეტილებებისა და განჩინებების გასაჩივრების კანონით განსაზღვრული ვადების გაგრძელება ან აღდგენა დაუშვებელია“. ამავე კოდექსის 63-ე მუხლის თანახმად: „საპროცესო მოქმედების შესრულების უფლება გაქარწყლდება კანონით დადგენილი ან სასამართლოს მიერ დანიშნული ვადის გასვლის შემდეგ. საჩივარი ან საბუთები, რომლებიც შეტანილია საპროცესო ვადის გასვლის შემდეგ, განუხილველი დარჩება“.
34. საკასაციო საჩივრის ავტორი აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეზე ზემოაღნიშნული მსჯელობაა მართებული და არა მოცემულ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს განმარტება. კერძოდ, მიღება-სავალდებულო ნების გამოვლენისას არ შეიძლება მისი გამოვლენის მიღება მხოლოდ უშუალოდ ამ ნების მიღებას დაუკავშიროთ, არამედ სავსებით სწორი და სამართლებრივად დასაბუთებული განმარტებაა, რომ ნების მიღების ობიექტური შესაძლებლობა უნდა არსებობდეს მხარისათვის, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ვადები მუდმივად კითხვის ნიშნის ქვეშ იქნებოდა და თითოეული გარიგების შესრულება, მისი ბათილობა, შეცილება ყოველთვის ისეთ ვადაზე იქნებოდა დამოკიდებული, რომელიც შეიძლება არც დადგეს. ამდენად, სასამართლომ ზემოაღნიშნული ობიექტურობის სტანდარტით უნდა შეაფასოს გამოვლენილი ნების მიღების შესაძლებლობა.
35. კასატორი დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართლის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს გარიგება წარმოადგენს, რომელიც სსკ-ის თანახმად გაიგივებულია ნების გამოვლენასთან. თუმცა, მხოლოდ ეს უკანასკნელი ერთმნიშვნელოვნად გარიგების არსებობას არ ნიშნავს, არამედ, გარიგების არსებობისას კონტრაქტები ურთიერთმფარავ ნებას გამოავლენენ, რომელიც სამართლებრივი შედეგის დადგომისკენაა მიმართული. განსახილველ შემთხვევაში, კი, კასატორის მიერ გამოვლენილი ნება სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისკენ იყო მიმართული და შესაბამისად, მოწინააღმდეგე მხარეს ობიექტური შესაძლებლობა ჰქონდა მიეღო ეს ნება და გაცნობოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას, რომელიც ჩაბარებული ჰქონდა. თუმცა, თავისი დაუდევრობის გამო ვერ მოახერხა გასაჩივრების უფლების შეტყობა.
36. კასატორი სადავოდ ხდის მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ დაკისრებულ განაცდურს 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,

ვინაიდან, მიაჩნია, რომ აღნიშნული შეუსაბამოა გადაწყვეტილებაში მოცემულ მთლიან მსჯელობასთან, კერძოდ, სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, აუცილებლად უნდა შეფასდეს არსებობდა თუ არა დამსაქმებლის ბრალის გარეშე დამდგარი ობიექტური შესაძლებლობა პირი გამოცხადებულიყო სამსახურში. კასატორის განმარტებით, დამსაქმებლის ბრალით მოცდენა ანაზღაურებას ექვედებარება, თუმცა დამსაქმებლის ყოველი მოქმედება არ წარმოადგენს ამ მუხლის გამოყენების წინაპირობებს. ყურადსაღებია გარემოება, რომლის მიხედვითაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა არ იცოდა და არც შეიძლებოდა სცოდნოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ეგონა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა და სწორედ ამ საფუძველით არ ცხადდებოდა სამსახურში. ერთი მხრივ, სასამართლომ დაადგინა ზემოაღნიშნული, მეორე მხრივ კი, დამსაქმებელს მისი ბრალით იძულებითი მოცდენის გამო დააკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. ზემოაღნიშნული ფაქტები და მათთან დაკავშირებით სასამართლოს მსჯელობა შეუსაბამოა და იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მივიჩნევთ, რომ დასაქმებულს ეგონა შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა, იძულებითი განაცდური უნდა მისცემოდა არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან, არამედ იმ დღიდან, როცა მას უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებულის განცხადებაზე, რომლითაც იგი არ ითხოვდა სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელებას, არამედ - აღდგენას.

სამოტივაციო ნაწილი:

37. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, ასევე, მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგი მოტივაციით.
38. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).
39. მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:
40. დამსაქმებლის 2013 წლის 31 მაისის N3-277 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით.
41. სადავო ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, „შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს

კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“, „ზ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების და მე-10 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

42. დასაქმებულის ხელფასი, 2013 წლის 25 სექტემბრის მდგომარეობით, შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
43. განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიის დასაშვებობა (დასაბუთება) უნდა შემოწმდეს შემდეგი მიმართულებებით: ა) ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით; ბ) დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების სშკ-ით დადგენლი ვადა; გ) სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგად, რა წესით უნდა განსაზღვრულიყო კომპენსაციის ოდენობა.
44. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (შრომითსამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43).
45. ამ შემთხვევაშიც, დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულის მიერ, მასზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.
46. დამსაქმებლის მითითებით (ფაქტებზე მითითების ტვირთი) მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება, გამოიხატა შემდეგში:
47. საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 24/09/2013წ. N105527-21-10 წერილის მიხედვით, სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: 2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო გამშვები პუნქტი „სადახლოს“ გავლით,

საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდეგ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა „ტოიოტა პრადოს“ მარკის სატრანსპორტო საშუალება, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე. საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც იმ მომენტისათვის არ იმყოფებოდა სამსახურში, მობილური ტელეფონის მეშვეობით მისცა მითითება ცვლის უფროსს - მოსარჩელეს, რომ მომხდარიყო ამ სატრანსპორტო საშუალების გამარტივებული წესით გაშვება და შემოდგომ მისი შემოშვება, კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. ეს დავალება მოსარჩელემ გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს. სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის მე-5 მუხლით, სამსახურის ხელმძღვანელს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას. ამასთან, დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ეჭვის საფუძველზე, თანამშრომელი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს. ეს მუხლი კი, უხეშად იქნა დარღვეული.

48. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ზემოაღნიშნული წერილის გარდა, კონკრეტულად, რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და რაში გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება, ვერ წარმოადგინა.
49. ზემოაღნიშნულის საპირისპიროდ, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ მიიღო დავალება განეხორციელებინა რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო კონკრეტული მსუბუქი ავტომობილის დეტალური დათვალიერება. თუმცა დგინდება, რომ მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონდა. ამასთან, დადგენილია, რომ კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში - ზონაში და არა წითელ დერეფანში - სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება.
50. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სისხლის სამართლის N1/6235-13 საქმეზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26/07/2016წ. განაჩენით, დასაქმებული, მის მიმართ წარდგენილ ბრალდებაში, რაც გამოიხატებოდა ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობაში, დანაშაულისათვის, რაც გათვალისწინებულია სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. აღნიშნული განაჩენით სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ დატოვებული იქნა უცვლელად და შესულია კანონიერ ძალაში. განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული

მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი - ზეპირი გამოკითხვა.

51. შესაბამისად, გასაზიარებელია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, თუ კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.
52. დასაქმებულისათვის დაკისრებული მტკიცების ტვირთის სათანადოდ რეალიზების შეუძლებლობის მიუხედავად, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეუფასებლობას სადავოდ ხდის კასატორი და მასვე მიაჩნია, რომ დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა.
53. საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პოზიციას და ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).
54. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ხასიათის განსაზღვრისას, მართალია, არა - პირველხარისხოვანი, მაგრამ გარკვეული მნიშვნელობა ენიჭება იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელისათვის ეს დისციპლინური გადაცდომა არის ერთადერთი. მას მუშაობის პერიოდში, არასოდეს დაურღვევია შინაგანაწესი და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი.
55. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29

იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

56. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცავს მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამართო უფლება, არჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389)
57. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კასატორმა (დამსაქმებელმა) თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ დაადასტურა კონკრეტულად, რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-51). საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით, თუმცა, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, საკასაციო პალატა მაინც იმსჯელებს შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ

თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას, რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

58. ერთ-ერთ საქმეში რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურებრივი მოვალეობების უხემ დარღვევად მიიჩნევდა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შესაყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას, არ იქნა გაზიარებული საკასაციო პალატის მიერ, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე (ამასთან, შედეგობრივი თვალსაზრისით) არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის განმავლობაში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში. ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა (**იხ., სუსგ №ას-166-156-2017, 21 აპრილი, 2017 წელი; პპ: 16-18**).

59. ნიშანდობლივია, რომ ზოგადად, სამსახურების შინაგანაწესით დადგენილია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის მიმართ, გამოსაყენებელი შესაძლო ღონისძიებები, როგორცაა: ხელფასის დაქვითვა; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა; სამსახურიდან გათავისუფლება. რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება როდი წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანაწესის მიხედვით დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლება, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელის შეუზღუდავი არ არის [სსკ-ის 115-ე მუხლი] და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად (**იხ., სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი**). საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი

დისციპლინური სახდელია (სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისათან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს მიერ მყარად დადგენილი პრაქტიკა იხ., სუსგ-ები №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 03 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი).

60. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომის - „დათხოვნის“ გამოყენება ვერ იქნება მიჩნეული შესაბამის და რელევანტურ ღონისძიებად. მით უფრო, რომ საქმის მასალებით დადაგენილია მოსარჩელეს შემოსავლების სამსახურში საქმიანობისას, არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად (ამ გადაწყვეტილების პ-12). განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი, არაპროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში კასატორმა ვერ წარმოადგინა დასაშვები საკასაციო პრეტენზია.
61. საკასაციო საჩივრით შედავებული მომდევნო საკითხი შეეხება სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადას.
62. აღსანიშნავია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის დაცულობის კუთხით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ დამსაქმებელმა სათანადო წესით არ აცნობა დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ყოველ შემთხვევაში, აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა, ხოლო დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ 2013 წლის ნოემბერში მოსარჩელის წარმომადგენელს ჩაბარებული აქვს სისხლის სამართლის საქმის მასალები, სადაც ასევე განთავსებული იყო ბრძანება დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სათანადო შეტყობინებად. ამასთან, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის უფლებაა ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება. იხ., სუსგ №ას-720-685-2015, 29.12.2015; შდრ: №ას-1019-980-2016, 05.07.2017წ.
63. სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის დაცულობის კუთხით, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე ის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა შეჩერებულად.
64. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების

შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დაწესებით, კანონმდებლის მიზანია გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე. გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქებს ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლსა და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას (იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, 63; შდრ: სუსგ 11.06.2012 საქმე №ას-547-515-2012). ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. ხანდაზმულობის ვადის საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.

65. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 20903 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება #1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგოო ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

66. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები ასეე მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც,

საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მენსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისაგან.

67. ზემოთ ჩამოთვლილი ლეგიტიმური მიზნების არსებობას იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოც. 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე **სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, სასამართლო განმარტავს:** „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).
68. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ, ამასთან ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 15.11.2011).
69. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: ა) რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და ბ) საიდან უნდა აითვალოს „ა“ პუნქტში მითითებული ვადა.
70. პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი (შდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).
71. საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (შდრ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. (დამატებით იხ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თბილისი, 2016, 247).

72. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზეა დამოკიდებული. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ამდენად, გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა

მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.

73. როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ლოგიკურია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთება იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით შეტყობინება მეტად ან ნაკლებად მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას.

74. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.

75. ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც სარჩელი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „დასაქმებულს სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით ჩაბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

თაობაზე და მას უნდა მიემართა კომპანიისათვის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმებიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილი იყო სასამართლოში გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (**შდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი**).

76. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სსკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ.
77. დადგენილია ისიც, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ.-ის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს (ტ.1. ს.ფ. 36).
78. გამამართლებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლიდან გონივრულ ვადაში, 2017 წლის 12 ივლისს, დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით (ტ.1. ს.ფ. 41), რაზედაც იმავე წლის 02 აგვისტოს დამსაქმებლისაგან უარი მიიღო იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა სადავო ბრძანება კანონით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა, ხოლო მის მიმართ დამდგარი კანონიერ ძალაში შესული გამამართლებელი განაჩენი არ ქმნიდა საფუძველს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისათვის (იხ., ტ.1. ს.ფ. 43).
79. დადგენილია, რომ 2017 წლის 25 აგვისტოს დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის (თანმდევრი შედეგებით) მოთხოვნით. **მაშასადამე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა უნდა აითვალოს სწორედ იმ თარიღიდან, როდესაც დასაქმებულმა სამსახურში აღდგენაზე უარი მიიღო, საიდანაც გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა დაცულია.** სსკ-ის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ე.ი. თუ ხანდაზმულობის წარმოშობის მომენტის დადგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ყურადღება უნდა მიექცეს სუბიექტურ მომენტს, ამასთან იგულისხმება, რომ ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტები თანმხვედრია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ეთანხმება ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტების

თანხვედრას, მაშინ მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, იმის გასარკვევად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის ათვლა. (იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 2007, 64). შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო პალატა დაუსაბუთებლობის გამო არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას ხანდაზმულობის ვადის დენასთან დაკავშირებით (იხ., წინამდებარე გადაწყვეტილების პ - 26.)

80. საკასაციო პალატა არ იზიარებს სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებულ სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების იმ ნაწილს, რომლის მიხედვით, ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, არამედ ასეთ შემთხვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-20). სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების ამ ნაწილთან დაკავშირებით, კასატორი იშველიებს სასამართლო პრაქტიკას საქმეზე Nას-469-450-2016 და მისთვის გაუგებარია 3 წლისა და 8 თვის განმავლობაში (სარჩელის აღძვრამდე) მოსარჩელე არცერთხელ რატომ არ დაინტერესდა, შეჩერდა თუ არა მისი სამსახურებრივი ურთიერთობა და რატომ დაეყრდნო მხოლოდ კანონის ნორმას, მაშინ, როდესაც აღნიშნული საკითხის გარკვევის შესაძლებლობა ჰქონდა. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კასატორის მიერ მოხმობილი სასამართლო პრაქტიკა მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით არარელევანტურია (შდრ: სუსგ Nას-469-450-2016). გარდა ამისა, ნიშანდობლივია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დებულების (3 წლიანი ვადა) მიხედვით განისაზღვრებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ დროიდან სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის დებულებით ჩამოყალიბებულია სპეციალური ვადა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის, რომელიც შეადგენს 30 დღეს (იხ., სუსგ Nას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017).

81. **ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის დაუცველობის თვალსაზრისითაც არ არის წარმოდგენილი დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია.** საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. იმავდროულად, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის ამ გადაწყვეტილების კპ:27, 35-ში წარმოდგენილ საკასაციო პრეტენზიებს უსაფუძვლობის გამო.

82. მესამე საკასაციო პრეტენზიით შედავებულია დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების მართლზომიერება. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში კასატორმა წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაშვები საკასაციო შედავება (პრეტენზია) შემდეგ გარემოებათა გამო:

83. დადგენილია, რომ გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელადაა დატოვებული თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება, მათ შორის იმ ნაწილშიც, რომლითაც მოსარჩელე, აღდგენილ იქნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვებ პუნქტ „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

84. კასატორი სადავოდ ხდის მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის მიკუთვნების მართლზომიერებას. ერთ-ერთი შრომითი დავის განხილვის დროს, საკასაციო სასამართლომ საერთო სასამართლოების ყურადღება გაამახვილა შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებისას კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მართებულ გამოყენებაზე. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (იხ., სუსგ №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი, კ-46).

85. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა

ექვემდებარება საქართველოს კანონმდებლობით მოწესრიგებას, უცხო ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკასა და საკანონმდებლო გამოცდილებას მოცემულ საქმეზე გავლენა ვერ ექნება და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის - სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა, თუმცა, სარეკომენდაციო თვალსაზრისით, საყურადღებოა ILO-ს 1982 წლის No.158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, სადაც ასახული დებულებები დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს წარმოადგენს. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც წესი, პირვანდელ თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა შემდეგ კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს, კერძოდ, დასაქმებული დათხოვნილი უნდა იყოს დაკავებული თანამდებობიდან, დათხოვნის საფუძველი უნდა იძლეოდეს დათხოვნის უკანონოდ მიჩნევისა და მისი ბათილობის წინაპირობას. დათხოვნის მართლზომიერება კანონით გათვალისწინებულ ვადაში უნდა იქნეს შეცილებული. ამასთან, კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, აღდგენა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს დამსაქმებლის დაცვის ღირს რაიმე ინტერესს.

86. ამდენად, მართალია, დამსაქმებლის ინიციატივით უკანონოდ გათავისუფლების სამართლებრივ შედეგებს შორის დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, თუმცა, მისი დაკმაყოფილება გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებების არსებობას უკავშირდება. პროცესუალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ფაქტები, რომლებიც მისი არამართლზომიერი გათავისუფლების პრეზუმფციას ქმნის, ხოლო მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს მასთან დასაქმებული სუბიექტის გათავისუფლების მართლზომიერება და აღნიშნული სუბიექტის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენის შეუძლებლობა. მტკიცების ტვირთის ამგვარად გადანაწილება შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დამკვიდრებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან.
87. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორმა არათუ ვერ დაამტკიცა, არამედ არც კი მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით (**შდრ: სუსგ №ას- 499-499-2018**), ან რომ მოსარჩელეს ამდენი ხნის განმავლობაში არ უმუშავია და კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რამდენად ეფექტურად განახორციელებს იგი დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას (**შდრ: სუსგ №ას-863-830-2016, 05 იანვარი, 2017**) ანუ, სამსახურში აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია.
88. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესის იმ ნორმატიული შინაარსის გამოყენების საპირისპიროდ, რომლის მიხედვითაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად დამსაქმებელს დაევალა აღადგინოს დასაქმებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კასატორს დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ წარმოუდგენია.
89. თუმცა, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო შედავება ნაწილობრივ დასაბუთებულია იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში,

სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის ნორმატიული შინაარსის განსახილველ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მისადაგების საფუძველზე.

90. აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის დანაწესი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება.
91. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დასაქმებულის წინააღმდეგ აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე საქართველოს სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რაც გულისხმობს მოხელის მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებას საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ, სხვისთვის რაიმე გამორჩენის მისაღებად, რამაც სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-14). თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-15, 77).
92. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძველიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ პუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და არც სამსახურეობრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-63, 76). აღნიშნულიდან კი, გამომდინარეობს მეორე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ თუკი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის სამართლებრივი საფუძველით, რელევანტურია სშკ-ის 32-ე მუხლის მე-2 ნაწილის იმ დებულების გამოყენება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.
93. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკანონმდებლო მოწესრიგებას საფუძველად უდევს კონკრეტული სოციალური პროცესების მართვის სამართლებრივ-პოლიტიკური მოდელი ანუ, როდესაც კანონმდებელი განსაზღვრულ ქცევას სავალდებულოდ ადგენს, ამით მას სურს განსაზღვრული მიზნების მიღწევა. ასეთ შემთხვევაში კანონმდებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილებები ერთის მხრივ, დასახული მიზნის მიღწევასთან, ხოლო მეორეს მხრივ, ამ მიზნის მისაღწევად გამოსაყენებელი სამართლებრივი საშუალებების მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით. კანონის ინტერპრეტაცია უნდა ემსახურებოდეს ამ კანონის მიზანს.

კანონის ცალკეული დებულებები გააზრებული უნდა იქნას სხვადასხვა დებულებათა ურთიერთდამოკიდებულებაში.

94. კანონის ინტერპრეტაცია მთლიანობაში წარმოადგენს არგუმენტების შერჩევასა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს, რომელიც ხშირად სხვადასხვა, ერთმანეთთან კონკურენციაში მყოფ მიზნებზე არის ორიენტირებული. სამართლებრივი გადაწყვეტილებები დამოკიდებულია კონკრეტულ სიტუაციებზე, რადგან განსხვავებულ, თუნდაც ტიპიურ სიტუაციებში, მიზნები და მათთან დაკავშირებული ინტერესები სხვადასხვა მოცულობითა და კონსტელაციაში გარკვეულ როლს თამაშობენ.
95. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამართლიანობის მიღწევის გარდა, სამართლის ამოცანაა, უზრუნველყოს სამართლებრივი უსაფრთხოება და ინტერესთა ოპტიმალური და მიზანშეწონილი დაკმაყოფილება. ყოველივე ეს მიზანი გათვალისწინებულ უნდა იქნას კანონის ინტერპრეტაციისა და განვრცობის პროცესში. სამართლის ფუნქცია, რომ პრობლემები სამართლიანად გადაწყვიტოს, არა მხოლოდ ინტერპრეტაციის გზით ხორციელდება, არამედ, ამავე დროს, წარმოადგენს კანონის განვრცობის საჭიროების შემოწმებას.
96. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კანონის ინტერპრეტაციის მიზნის მისაღწევად ანუ კანონის აზრის გასაგებად, გამოიყენება განმარტების გრამატიკული, ლოგიკური, ისტორიული და სისტემური ხერხები. „გრამატიკული“ ინტერპრეტაციის მიზანია, დაადგინოს, ენობრივი თვალსაზრისით, რა მნიშვნელობით იხმარება კანონის სიტყვები ამ ენის მატარებელთა საზოგადოებაში და რა მნიშვნელობით იყენებს მათ კანონმდებელი. (რაინჰოლდ ციპელიუსი, იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, 10-ე გადამუშავებული გამოცემა, GIZ 2009, 53)
97. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კანონის ინტერპრეტაცია სამართლიან მოწესრიგებასა და ოპტიმალურ დაკმაყოფილებას უნდა იწვევდეს. კანონის ინტერპრეტაცია არ ნიშნავს მხოლოდ სიტყვების მიღმა მდგომი აზრის ახსნას, არამედ იგი ნიშნავს სხვადასხვა მნიშვნელობებიდან ყველაზე სწორი და გადამწყვეტი მნიშვნელობის შერჩევას. „ინტერპრეტაციას აქვს მსჯელობითი ხასიათი, როდესაც არგუმენტებისა და კონტრარგუმენტების წარმოდგენა ხდება, რომელთაგან უკეთეს მოტივაციას უპირატესი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს. (რაინჰოლდ ციპელიუსი, იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, 10-ე გადამუშავებული გამოცემა, GIZ 2009, 59). გარდა ამისა, კანონის ინტერპრეტაცია უნდა იცავდეს „სამართლის ერთიანობის“ პრინციპს, ე.ი. ინტერპრეტაციის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება არ უნდა მოდიოდეს წინააღმდეგობაში სამართლის სხვა ნორმებთან. სამართლის ნორმა ისე უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული, რომ იგი ყოველგვარი წინააღმდეგობის გარეშე ლოგიკურად თავსებადი იყოს უფრო მაღალი ან იგივე რანგის ნორმათა კონტექსტში.
98. **განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე** [დისკოზიაცია: თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით]

დასაქმებულს კომპენსაცია უნდა მიკუთვნებოდა სწორედ იძულებითი მოცდენის პერიოდზე და არა დროის იმ მონაკვეთში, როდესაც დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივ საფუძველზე (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-93).

99. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში კასატორის პრეტენზია ნაწილობრივ გასაზიარებელია.

100. შესაბამისად, იურიდიულად ნაწილობრივ დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება (სსკ-ის 393-ე მუხლი). აღნიშნული გარემოება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების საფუძველია.

101. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

102. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

103. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებლისათვის ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდის დაკისრების შესახებ 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (*შემდეგში: სსკ-ის*) 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები] ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასაგებლოდ იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასი უნდა აუნაზღაურდეს ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, არამედ 2017 წლის 02 აგვისტოდან ანუ, იმ დროიდან როდესაც დამსაქმებელმა უარყო დასაქმებულის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-78) წინამდებარე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

104. ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილებულია მხოლოდ ნაწილობრივ (იძულებითი განაცდურის ნაწილში), ხოლო სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან, ამასთან, ვინაიდან

კასატორი, როგორც საბიუჯეტო დაფინანსებაზე მყოფი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ) ამავე კანონის მე-5 ნაწილის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, სსსკ-ის 55-ე მუხლის საფუძველზე ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო ბიუჯეტი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა და წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი;
3. სსიპ შემოსავლების სამსახურს კ. ა-ის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2017 წლის 02 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
4. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება ძალაში დარჩეს;
5. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ზ. ძლიერიშვილი

მოსამართლეები:

ბ. ალავიძე

ე. გასიტაშვილი